

最新工作总结担当作为(大全8篇)

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。优秀的总结都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

工作总结担当作为篇一

认真贯彻每星期的会议精神，防火安全的重点，处处严格要求自己，自觉坚守工作岗位，有事请假，从无旷工现象。对工作尽职尽责，落实到行动上每次查违章用电，漏水，空床位和查家具等，都是我和同学一起上楼去查，发现出物有问题及时报修，并且特别注意安全工作，通过查房发现陌生人或其它问题，自己处理不了的及时上报领导，绝不允许违规现象存在。

在工作中，自己以身作则，亲自带领同学一起打扫卫生，发现死角及时处理，经常巡查，保持清洁，一定做到：团结、爱护、教育学生，把学生当做自己的亲人。

落实室长负责制，让室长管理和班主任管理相结合，对宿舍室长进行培训，实行室长责任制，充分发挥室长的作用。室长一般都是班级干部。要求室长严格控制晚就寝纪律，还利用班会课进行投票，评出本班内部最差宿舍，把先进宿舍评比与期末考试奖励相挂钩。

充分发挥班级干部的带头作用。对班级干部提出严格要求，在各方面起模范带头作用，以点带面，带动整个宿舍各方面的提高；如此能给学生提供自我教育，自我管理的重要机会，通过班级干部的自我管理和监督，达到学生自我管理和教育

的目标。

深入到同学中，和同学谈心，及时发现宿舍内部问题，解决问题，了解学生的思想动向，防患于未然。

积极配合学校的卫生检查，制定规章制度，严格执行，采取表扬与批评的方式，促进宿舍整体水平的提高。每周对学生宿舍进行不定期抽查，严格检查的结果，对表现差的宿舍进行曝光，并与评优相结合，对优秀宿舍则及时进行通报表扬。

工作总结担当作为篇二

根据国务院、省、市保障农民工工资支付工作部署和区委、区政府的工作安排，从11月初开始，区解欠联席办在全区建设领域大刀阔斧地开展了农民工工资清欠工作。根治欠薪的各项工作正有力有效快速推进。

1、领导高度重视。根据区委主要领导指示批示精神，从11月10日区清欠办即开展新一轮摸排工作；11月20日，在区委中心组理论学习会上区委、区政府主要领导就农民工工资清欠工作进行强调。11月25日，召开了全区农民工工资支付冬季攻坚行动动员部署会，由常务副区长牵头召开，各镇(社管中心)政府主要负责人、区直相关单位主要负责人参会，下发《南谯区农民工工资清欠工作冬季攻坚行动实施方案》，明确指导思想、工作目标、重点任务、实施步骤和工作要求，全区迅速掀起了欠薪攻坚活动热潮。

2、加强欠薪摸排。由于谋划早、行动早，到11月中旬基本掌握了全区在建项目情况。全区共66个项目，重点分布在住建、重点工程处、经开区、高教科创城等领域，镇(社管中心)欠薪压力小于区直部门。66个在建项目中政府类项目37个，社会类项目9个，涉及农民工4002人，未支付工资0.81亿元，区解欠办将66个项目分为三个等级：即无欠薪项目、一般欠薪项目和严重欠薪项目。据统计，无欠薪项目是40个，一般欠

薪项目26个，严重欠薪项目8个。

3、有力推进工作。一是实行周调度制。在冬季攻坚行动后，区解欠办每周召开重点部门、重点单位严重欠薪隐患调度会，一个一个项目分析研判，提出解决问题具体措施；二是周报告制。每周向区效能群发布工作进展、存在问题和销号情况；三是重大隐患协调机制。对可能存在隐患的问题，由政法委牵头，公安、人社、税务、住建等部门参加，集体会商、合力攻坚。专项行动期间，制作约谈询问笔录28份，下达限期整改指令书和纳入拖欠农民工工资黑名单事先告知书3份，对有能力支付而拒不支付工资的，立案侦查2件。

4、形成长效机制。今年相继出台了《南谯区建立治理农民工工资长效机制的通知》、《南谯区保障农民工工资支付考核办法》、《南谯区关于建立企业工资支付监控和隐患排查预警机制的实施办法》等文件，同时将各镇(社管中心)、各部门保障农民工工资支付工作纳入考核，强化各地、各单位责任意识。

一是实现农民工工资劳务费专户设立、农民工工资保证金缴纳两个百分百；二是全区范围内在建66个项目，其中有隐患的是26个，到目前为止，一般隐患由18个销号至1个，严重隐患由8个销号至1个，无欠薪比例由冬季攻坚行动初期的60.6%提升至97%。两个未销号的项目相继进入司法程序；三是据统计到目前，今年共追缴补发农民工工资9652万元，涉及农民工1652人，尤其是政府类投资项目，实现农民工工资百分百发放到位；四是因农民工工资而引发的越级群访事件基本消除，维护了社会稳定。

1、加强刚性约束。根据《滁州市建设领域农民工工资管理暂行办法》文件精神，紧盯我区建设领域工程项目，尤其是政府类投资项目，要求施工单位必须按规定办理劳动用工实名制和足额缴纳农民工工资保证金制度；同时要求在项目开工前，项目主管部门必须按合同拨付工程进度款的30%汇入农民工工

资专用帐户。

2、加大攻坚力度□20xx年区解欠办将每月对全区在建工程项目进行统计，形成常态化工作机制，做到在建项目数量清、工程造价清、欠薪隐患清。同时，进一步加大执法力度，通过摸排将联合相关责任单位对存在欠薪隐患的用人单位实行约谈制度，对约谈中确定存在欠薪隐患的用人单位先行下达限期整改指令书，对限期内拒不改正的用人单位，将依法下达纳入拖欠工资黑名单事先告知书。

3、落实相关责任。按照属地管理、归口管理、分级负责、谁主管谁负责、谁建设谁负责原则，对存在欠薪隐患的项目，实行责任包保，推动各镇(社管中心)、各主管部门对本地、本行业保障农民工工资支付工作负总责，推动各地、各单位主要领导负总责、亲自抓，分管领导靠前指挥、具体抓，其他领导主动配合的良好格局；区解欠联席会议加强对清欠工作的组织领导，积极发挥组织协调和各部门职能作用，及时研究解决工作中遇到的实际问题。

4、强化督查考核。按照专项行动方案要求，联席会议成员单位组成督查组，对清欠工作落实情况进行督促和检查。畅通举报投诉渠道，充分发挥民工维权热线作用，力争做到及时快速处理。加强对重点部门、重点项目、重点案件的督查力度，依据《南谯区保障农民工工资考核办法》，年后对各镇、社管中心和区直有关部门进行专项考核，并由效能办、解欠办联合通报，同时做好迎接市解欠办的考核工作。

5、维护社会稳定。年后全国两会将相继召开，区解欠办将完善应急处置工作机制，明确权限、任务和分工，规范分级响应和处置流程，强化部门联动处置。因拖欠农民工工资引发的突发性事件时，及时启动应急预案。对企业一时难以解决或企业欠薪逃匿的，及时动用应急周转金、欠薪保证金或通过其他渠道筹措资金，先行垫付部分工资或基本生活费，防止事态升级扩大。对采取非法手段讨薪或以拖欠工资为名讨

要工程款，构成违反治安管理有关法规的，依法予以严厉打击；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关追究刑事责任，加强对国务院《保障农民工工资支付条例》的宣传力度，以《条例》推动农民工工资清欠工作制度化、规范化。

工作总结担当作为篇三

一，在社会上要善于与别人沟通。经过一段时间的实践工作让我认识很多的人。如何与别人沟通好，这门技术是需要长期的练习的。以前实践的机会不多，使我与别人对话时不会应变，会使谈话时有冷场，这是很尴尬的。人在社会中都会融入社会这个团体中，人与人之间合力去做事，使其做事的过程中更加融洽，更事半功倍。别人给你的意见，你要听取、耐心、虚心地接受。

二，在社会实践中以及以后的工作中要有自信。自信不是麻木的自夸，而是对自己的能力做出肯定。就像刚开始时我到饭店那样有一点胆怯，但后来是自信给了我勇气。有自信使你更有活力更有精神。

四，在工作中要不断地丰富知识。知识犹如人体血液。人缺少了血液，身体就会衰弱，人缺少了知识，头脑就要枯竭。

此次社会实践，真正地填补了我在课堂上所没能学到的空白，真正增长了我的社会交际经验。一个人可以没有渊博的知识，但绝对不能没有社会交际的经验和能力，这也是我此次实践体会最深的一份心得。实践活动的成功，为我们下一次实践做了较好的铺垫，打下了坚实的基础。

工作总结担当作为篇四

为认真贯彻落实水利部、水利厅和市委市政府规范工程建设领域市场秩序有关要求。市水利局印发了《关于切实做好水利建设市场主体信用信息平台有关工作的通知》（宜水函

〔20xx〕202号)、转发《关于对拖欠农民工工资“黑名单”进行联合惩戒的通知》等文件，在工程监督管理过程中，重点检查违法发包、转包或违法分包等违法违规行为〔20xx〕年未收到和发现水利工程项目存在违法发包、转包或违法分包等违法违规行为案件。

市水利局按照市委市政府要求，明确提出：对水利行业政府投资工程项目，建设单位应按《宜宾市人民政府办公室关于全面治理拖欠农民工工资问题的实施意见》（宜府办发〔20xx〕2号）中关于“工程建设领域推行工程款支付担保制”的要求，严格执行工程款支付担保制度。经现场检查，全市在建水利工程项目均建立了保证金或保函制度。

市水利局通过召开根治拖欠农民工工资工作会议，传达《宜宾市人民政府办公室关于全面治理拖欠农民工工资问题的实施意见》（宜府办发〔20xx〕2号）文件精神 and 市人社局召开的相关会议精神，明确要求建设单位严格执行《宜宾市国家投资建设工程项目水利工程标准施工招标文件》范本及工程招投标、合同管理有关法律、法规、规章和规范性文件。在签订合同时，依法、依规明确施工过程结算有关约定，确保工程进度款按时拨付，保障农民工工资及时支付到位。目前，未发现在建水利工程项目未落实施工过程结算情况。

20xx年度，全市水利行业未发现建设单位未依法提供工程款支付担保或者政府投资项目拖欠工程款，导致拖欠农民工工资的情况。

目前，水利行业未出现没有明确资金来源和筹措方式的情况。

为加强政府投资工程项目过程监管，市水利局认真配合并主动对接财政等部门及时拨付项目财政资金，确保水利工程项目资金及时足额到位，满足工程款支付需求。从工程项目初步设计报告(或实施方案)审批、招投标等环节，坚决杜绝政府投资工程项目施工企业带资承包〔20xx〕年度，水利行业未发

现政府投资工程项目严禁施工企业垫资建设情况。

市水利局向全市水利项目单位反复传达《宜宾市人民政府办公室关于全面治理拖欠农民工工资问题的实施意见》文件精神，要求各项目单位严格落实主体责任，不得批准长期拖欠工程款。目前，全市水利行业在建项目未发现建设单位长期拖延工程款结算或拖欠工程款的项目。

20xx年度，水利行业未发现政府投资工程项目拖欠农民工工资情况。

一是总承包单位通过专用账户委托银行直接向农民工发放工资，二是分包单位按月考核农民工工作量并编制工资支付表，经农民工本人签字确认后，交施工总承包单位。目前，未发现在建水利工程项目未落实分包单位农民工工资委托总承包单位代发制度情况。

市水利局多次在根治欠薪专项会上要求在建工程项目施工总承包单位或分包单位与所招用的农民工订立劳动合同并进行用工实名登记，并通过建筑工人管理服务信息平台进行用工实名登记管理。目前，水利行业未发现总包单位在工程项目未配备劳资专管员和未建立用工管理台账的情况。

市水利局多次现场检查农民工工资专户设立情况和使用情况，并提出要求：一是要求项目单位必须开设农民工工资专用帐户；二是建设单位必须按时足额向专户拨付工资资金；三是要求总包单位通过专户委托银行直接向农民工发放工资。20xx年度，未发现水利行业在建工程项目未设立专用账户情况，同时在建工程项目工资保证金制度均实现全覆盖。

根据《保障农民工工资支付条例》标准设立在施工现场醒目，市水利局未发现施工单位未落实施工现场维权告示牌制度。

市水利局多次召开根治欠薪专项会议，反复传达党中央、国

务院和省委、省政府关于根治欠薪的有关精神，同时多次开展根治拖欠农民工工资专项检查。

20xx年度，全市水利行业未收到欠薪举报投诉案件，也未收到上级行业主管部门督办案件。同时全市水利行业未发生因欠薪引发群体性的事件、因欠薪引发极端事件以及重大欠薪舆情事件，圆满完成“两清零”目标。

工作总结担当作为篇五

1、人员招聘和配置

一是根据不同岗位要求，采用笔试、面试、面谈、技能测试、在岗实习等多种办法进行招聘，招聘过程中组成面试小组，综合各方意见，归档面试统计表，确定录用人选，增强了招聘透明度。

二是严把体检、政审、军训、安全教育、入职培训五关，进行考试考核，不合格人员不予录用，把好新进员工素质。

三是重新整理储备人员信息，分类、分专业、分岗位、分渠道建立人员信息档案，完善第一手资料，确保人员招聘质量。

四是全年共调入、招聘、新招人员506人，其中：从集团公司调入管理、专业技术人员7人，外聘人员12人，招录大学本科生31人，大专、高职181人，中专、中职、中技151人，高中95人，初中29人，人员招聘基本满足公司要求。

2、人事与劳动关系管理

一是建立健全人员档案，按照集团公司要求，逐步规范从招聘、政审、入职、转正、调资、晋升、奖惩等一整套档案材料。

二是人事档案专人专柜管理，将人员信息编号、劳动合同编号和档案编号“三号”合一，提高了人员信息检索速度和质量。

三是进一步规范员工入职安全教育、转岗安全教育、入职审批、晋级审批、内部调动程序，做到了手续办理规范化、档案资料完善化、管理流程程序化。

四是加强劳动合同管理，严格执行劳动合同法，所有员工必须签订劳动合同或劳务合同，并在当地劳动部门备案，员工基本做到了有效管控。

五是截止12月底公司在册员工724人。人员结构：高层管理8人，中层管理18人，一般管理28人，专业管理7人，生产人员580人，后勤辅助52人，销售15人，外聘16人；性别结构：男565人，女159人；学历结构：硕士1人，本科48人，大专、高职学历244人，中专、中职、技校252人、高中137人、初中42人；专业技术人员结构：高级3人，中级14人，初级1人；国家职业技能等级结构：技师1人，高级工12人、中级工168人、初级工11人。现有人员文化程度、技术力量、知识结构和人员素质基本满足生产需要。

六是进一步规范人员离职申请、审批、手续办理程序，建立离职人员信息库，随时掌握人员离职率，做到员工离职合法化、手续办理规范化、资料移交台账化，将员工离职成本降低到最小程度。2012年自愿离职、旷工除名共152人，离职率为21%。

3、薪资福利管理

一是加强薪资管理工作，在薪资体系不完善的情况下，尽量规范薪酬标准，化解矛盾纠纷，稳定员工情绪。及时与公司主要负责人沟通，做好工资核定，严格、逐级审核考勤和工资，确保职工工资按期发放。全年发放工资1500万元，福

利78万元。

二是加强社保管理，严格执行社会保险法，按照集团公司要求，所有员工参加了养老、失业、医疗、工伤、生育保险，并做好各种保险的人员增减、核定、代扣保险、缴费工作和集团公司所管人员社会保险的衔接、划转工作，社保核定缴费规范运行。全年金昌所属人员缴纳社会保险费531啊啊5万元，其中：养老保险348万元、失业保险38万元、医疗保险109万元、工伤保险33万元，生育保险3啊啊5万元。集团所属人员划转社会保险费47啊啊16万元，其中：养老保险31万元、失业保险3啊啊3万元、医疗保险8啊啊8万元、工伤保险3啊啊3万元，生育保险0啊啊76万元。

三是积极协调、做好职工工伤申报、费用报销工作，全年申报认定工伤5起，工伤保险基金支付50多万元。

四是人力资源nc系统管理步入正轨，按照集团公司的要求，及时上报工资表、劳动月报等报表，人员信息及时准确纳入nc系统管理，各模块运行正常，集团公司四个季度考核平均分达到90分，系统管理达到集团考核要求。

五是为调动广大员工的积极性、主动性和创造性，充分发挥薪酬的激励作用，体现企业效益与员工薪酬挂钩、员工薪酬与多劳多得结合的原则，逐步建立一套相对科学、合理的分配制度，公司从实际出发，制订了20xx年度《薪酬管理制度及工资方案》，现已下发学习、宣贯、执行。

4、员工培训及开发

一是适应工程建设、生产经营、企业发展的需求，通过部门内部培训、外出培训、委托培训等多种途径，采用入职教育、在岗培训、岗位技术培训、应知应会培训、师带徒、自学、影像等多种形式，对员工进行培训，以适应不同层次、不同岗位、不同技能的人员需求。全年共组织外培、委派培训

班12期，参加人数达97人次，举办各类内部培训班126期，参加人数达3274人次，员工素质不断提高。

二是制订员工培训计划，完善员工培训制度，强化培训实施管理，加强培训评估管理，建立健全培训档案，培训工作逐步制度化、规范化、科学化。

三是针对投产后新员工操作不熟练、解决实际问题能力弱，事故隐患增加的现实，组织开展了全员岗位技能培训及应知应会培训，660名员工参加考试，并将考试结果与工资挂钩，促进员工学业务、提技能。

5、组织机构和定岗定员

一是抓好机构设置和定岗定员工作，进一步履顺组织机构，先后组建设置了13个职能部室、7大生产车间，机构设置和运行适应企业管理和生产经营要求。

二是制订、公布了公司各部门职能划分方案，通过拟定岗位说明书、各部门核定人员、自下而上讨论、分管领导指导审核等程序，完成了公司定岗定员方案的编制，为今后各部门、各岗位人员配置、招聘提供了指导性文件。

6、绩效管理

一是为评价各部门工作绩效，充分调动和发挥各职能部门的工作积极性、主动性，在调查研究、克服困难、尊重现实的基础上，制订、修订、完善了公司《建设期绩效考核办法》，绩效考核工作于20xx年元月起推行。

二是通过月度重点工作计划、综合管理、安全管理三大模块的定性、定量考核；坚持每周一次的综合大检查、每月一次的重点工作计划申报，加强计划与过程控制；合理划分各项指标的权重和各部门的考核重点，做到全面考核，突出重点；

每月组织召开一次绩效考核评审会，月底考核结果与工资挂钩兑现，公开公示考核结果。绩效考核工作逐步制度化，奖优罚劣措施和激励分配制度得以落实，各部门职能作用充分发挥。

一是员工招聘系统性不够，只重视普通员工的招聘，缺乏高水平、高素质技术、管理人才的引进；园区企业陆续投产，现有人员招聘渠道狭窄，储备人员水分较大，人才和人员需求缺口很大，仅仅依靠当地和临近地区招聘，很难满足人员需求。

二是人员管理缺乏创新手段，系统管理、科学管理不够，缺乏留人用人的长效机制，现有人才潜力发挥不够，缺乏人才脱颖而出的激励机制，人员流失率逐年上升。

三是员工长期培训教育体系未建立，领导层、管理层、技术层、操作层分级培训制度未健全，长期固定培训教材、题库未形成，员工整体素质还跟不上生产经营快速发展的要求。

四是部室人员整体素质不强，创新意识差，工作主要凭经验，缺少科学性、系统性和完整性，亟待加强系统、规范的培训，提高工作能力；部室工作系统性不强，层次不分明，工作重点不突出，主动、瞻前意识差，等、考、要思想严重，工作思路亟待开发，工作方法亟待改进，工作效率亟待努力上提高。

五是生产期绩效考核制度急需推出，需加强监督检查，改进考核手段，加大考核力度，克服利益保护，进一步发挥绩效管理的激励作用。

一是加强人员招聘工作。要立足企业长远发展，下决心面向全国招聘一些高水平、高素质的技术、管理人才，解决关键岗位人才急需。建立社会公开招聘、与大中专院校、劳务派遣机构合作、网络招聘等多途径、大范围、宽领域的人员招

聘渠道，满足人员需求□20xx年计划新招100人。

二是强化员工培训工作。培训管理上从培训计划制订、师资队伍建设、培训实施、培训评估、培训档案建立上全面规范化。培训方式上通过加强岗位技能、应知应会培训，提升员工安全意识和操作技能；选派生产技术骨干到同类型企业顶岗培训，提高解决实际问题的能力；选拔优秀人才到先进企业挂职学习，培养后备力量；鼓励生产技术骨干到大专院校深造，提高业务理论水平，努力打造一支思想稳定，忠于企业，技术过硬的员工队伍。

三是进一步加强人事管理。坚持“以人为本”理念，精心做好人事工作，在所有与人相关的管理环节上必须做到细致入微的专业化服务，从老员工的传帮带到员工升职晋级，从员工投诉到员工离职及离职后的管理，都要细化规范，细腻周到，态度和蔼，个性服务；要与时俱进，加强学习，提高政策水平，学会人性化、高超技巧的待人处事方式，妥善解决问题，化解矛盾，维护公司和员工的合法利益。

四是建立健全科学合理的薪酬体系。一般员工制订以岗位工资为主，安全工资、绩效工资为辅、奖金、福利津贴、各项补贴相配套的薪酬制度，实行绩效挂钩，按劳取酬、多劳多得的激励机制，确立定岗定员，以岗定薪，岗变薪变，利益共存的分配办法；管理人员建立市场导向、绩效优先、分级管理的年薪制度，形成较为完善、符合自身特点的薪酬体系，有效促进企业高效运行。

“人才适岗”为核心的管理模式，建立健全一系列促进人才发展和鼓励人才脱颖而出的激励机制和制度，不仅要用待遇留才，感情留才，文化留才，岗位留才，同时更要注重事业留才，机会留才，发展留才，确保企业发展后继有人。

六是重视解决员工流失问题。首先，多渠道、多途径找准员工流失的原因，做到对症下药；其次，短期内采取有力措施

尽快改善员工工作环境条件和后勤保障问题。长远看要从企业文化入手，着手打造更加完善，更加人性化，更加富有激励的企业文化，再配合以完善的晋升、薪酬、惩罚等一系列的正负激励方法，让更多的让员工能够得到成长，用心留人。

七是强化绩效管理。根据企业特点，强化定量考核指标，弱化定性考核指标，建立健全以产量、质量、成本、安全四大模块为核心，奖罚分明、工效挂钩、多劳多得为手段的绩效管理体系，调动各方面的积极性和主动性，促进生产经营的发展和经济效益的提高。

八是加强自身队伍建设。部室全体人员要与时俱进，加强新型理论和业务学习，创新工作方法，适应企业快速发展的需求；要加快人员培训、配备，转变工作作风，深入调查研究，探索工作方法，打开工作思路，有计划、有步骤、有重点的开展工作，努力发挥人力资源管理职能。

工作总结担当作为篇六

（一）深入实施春节攻坚月活动，实现排查工作全覆盖。出台了《福绵区开展20xx年春节前农民工工资支付情况专项整治攻坚月活动工作方案》及相应的应急预案，并联合多部门深入到企业及各个在建项目工地进行联合治理拖欠农民工工资问题专项检查，严厉打击因拖欠农民工工资引发50人以上的事件及政府投资工程项目因拖欠工程款引发拖欠农民工工资案件，经整治，我区春节前未发生有因欠薪引发的事件。

（二）加强监管，开展夏季根治欠薪专项行动。20xx年7、8月，福绵区召开了夏季根治欠薪工作部署会，由人社部门切实履行起行业监管主体责任，开展夏季根治欠薪专项行动，针对我区樟木工业园区在建工程，生产经营中的企业进行检查，规范用人单位用工管理，督促企业按时发放工人工资，依法维护劳动者合法权益。

（三）防治结合，召开建筑企业和生产企业法人会议。依托日常巡察成果，主动沟通联系企业，加强对企业的监督和指导，实现欠薪隐患早发现、问题早处置、把发现问题落在平时，加强预警防范。

（四）齐抓共管，建立健全联动机制。加强人社与信访、公安、住建等多部门协作，制定了保障农民工工资支付工作目标责任制、治欠保支横向工作要点等，形成了制度健全、责任到人、监管有力、惩治到位的治理格局，为做好治欠保支工作提供了有力的组织和制度保障。

（一）进一步落实20xx年目标任务。一是政府投资工程项目不发生拖欠农民工工资行为；二是不发生50人以上因拖欠农民工工资引发的事件；三是不发生因拖欠农民工工资引发的极端事件；四是在建工程项目实现按月足额支付工资规定和工资保证金制度全覆盖，全力做好依法签订劳动合同、落实劳动用工实名制管理、落实分账制管理、落实三方监管制度等工作；五是继续督促用人单位与招用的农民工依法签订劳动合同，建立职工名册。

（二）进一步落实主体责任和行业监管责任。住建等行业主管部门加强监管和督办，确保拨付的工程款优先用于清偿被拖欠的农民工工资，督办本领域内因挂靠承包、违法分包、转包、拖欠工程款等造成的欠薪案件；人社劳监部门加大执法力度，落实专人负责，缩短办案时间，对于建设单位已经按合同支付工程款但施工单位仍然拖欠农民工工资的，从重从严从快查处，对涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪的案件，将及时移送公安部门侦办查处；对因拖欠农民工工资可能引发重大事件或极端事件的，公安部门提前介入，及时控制犯罪嫌疑人、查封企业账户冻结企业资产，防止事件进一步扩大并有效处置。

（三）进一步严格执法，提高违法失信成本。不断加强工资支付诚信体系建设，切实发挥劳动保障监察举报投诉案件联

动处理机制作用，利用自治区诚信体系建设平台，加大对失信企业惩治力度，让欠薪企业“一处违法，处处受限”，保持对欠薪行为的高压态势。

（四）进一步增强用人单位依法用工的法律意识。引导农民工依法维护获得自身劳动报酬的权益，营造关心关爱农民工的良好社会氛围。

总之，保障农民工工资按时足额支付，事关广大农民工切身利益，事关社会公平正义和社会和谐稳定。我区将继续坚守初心和使命，依法履职，层层压实责任，依法依规严厉打击各类拖欠农民工工资违法行为，切实做到为民服务解难题。

工作总结担当作为篇七

公司自2月份成立了人力资源中心以来，打破了全民工、集体工、劳务工、临时工的用工概念，建立了内部人才市场竞争机制，对各单位所需人员，实行竞聘上岗，双向选择。

1、建立了公司法人治理结构。相继设立了董事会、监事会，聘任了公司总经理。又通过在建设工程总公司范围内竞聘，聘任了公司副总经理、四部一室主任、分公司经理15人。通过在公司内外部参与竞聘，使工作能力强，业务水平高的管理人才脱颖而出。

2、打破员工身份界线，优化配置了人员。公司成立人力资源中心后，逐步实现一个以长期劳务合同为主，短期劳务合同为辅，临时合同为补充的劳动用工体系。除管理人员外，对剩余的全体员工全部进入人力资源中心管理，按照不同单位和部门的人员需求与之签订上岗合同。

3. 公司人员结构日趋合理。公司现有员工558人，其中：全民职工261人，代培工1人，集体工88人，劳务工128人，临时

工80人。其中：机关63人，安装分公司136人，路桥分公司39人，防腐分公司32人，恒达分公司88人，运输分公司98人，建筑分公司8人，嘉胜分公司6人，租赁分公司37人，人力资源中心51人（其中：借调和单干23人），通过双向选择，已有507人分别走上不同的工作岗位。目前公司人力结构日趋合理，大专以上文化程度有65人，中级职称15人，技师5人，电焊工、管工、驾驶员、机械手、修理工等主要工种241人。公司员工日趋年青化，充满了活力，年龄在21-40之间的有488人，占总人数的84。

二. 推陈出新，认真搞好人事劳资工作

1. 对公司人事劳资业务流程进行再造

面对公司生产人员分散，工资发放有一定困难，我们针对不同情况采取不同的办法，保证将工资和奖金及时发放到每一位员工的手中。

2015年共发放工资442.3万元，其中：机关59.8万元，安装分公司122.8万元，路桥分公司34.5万元，防腐分公司32.6万元，恒达分公司70.6万元，运输分公司45.1万元，建筑分公司8.6万元，嘉胜分公司8.3万元，租赁分公司35.4万元，人力资源中心24.6万元。

2015年共发放奖金588万元，其中：机关62.4万元，安装分公司195万元，路桥分公司60万元，防腐分公司48万元，恒达分公司115.7万元，运输分公司34.1万元，建筑分公司13.2万元，嘉胜分公司6.6万元，租赁分公司49.4万元，人力资源中心3.6万元。

3. 认真做好员工工资的套改工作

根据总公司的要求，2015年我们对员工工资进行了两次套改。由于公司重组整合，历史原因多，工资套改难度大，问题多，我

们在尊重历史的情况下，尽量做到公平合理，使员工得到最多的实惠。第一次补发工资7.1万元，第二次补发工资39.5万元。

三. 加强绩效考核，制定了合理的办法

为了充分发挥*有限公司整合重组的优势，公司以搞活内部分配机制为突破口，以提高经济效益为目的，突出对各责任单位和部门进行考核与奖惩，并加大对第一责任人的考核与奖惩力度，从而充分调动全体员工的生产和工作的积极性，不断提高公司的市场竞争能力和盈利能力，全面实现公司的生产经营目标。主要办法是经营放开搞活，绩效考核挂钩。

考核时以各责任单位和部门的工资（费用）总额为主要依据。工资总额是基础工资、技能工资（操作层）、岗位工资（管理层）和效益工资以及各种福利性补贴之和（部门为管理费用），工资总额都将与所取得的绩效完全挂钩，硬性兑现。公司全年核定完成产值1.5亿元，实现利润2550万元，工资总额842万元，费用总额714.6万元。考核分有经营指标单位的考核、各部门的考核、公司承包单位的考核和对领导班子的考核，对公司领导班子实行风险抵押金政策，共收风险抵押金116万元。

四. 认真处理好人事关系，解除领导的后顾之忧

为了正确处理好人事关系，解除领导的后顾之忧，我们积极加强与各部门、各分公司的联系和沟通，及时掌握员工的新情况、新动态，保持员工队伍在有竞争的情况下保持稳定，有什么重要事情及时向领导进行汇报，使人力资源为公司的生产经营起到最好的保障作用。

1. 加强人力资源中心人员的管理。对公司人力资源中心的人员进行“双向选择，择优录用”，并认真作好员工的思想工作，让广大员工自觉改变从业观念，自觉提高技术业务水平，

通过达到一定技能而选择不同的岗位。今年公司558人中已有507人分期分批走上不同的工作单位，剩余的人员也分别从事单干或到派出所、焊考办等单位从事短期性工作。

2、做好集体工的稳定工作。集体工是我公司的主要力量之一，对88名集体工有偿解除劳动合同的工作出现多次反复，为此我们进行了深入的调查、了解和咨询，细致耐心地做好解释工作。虽然最后没有人有偿解除劳动合同，但通过做工作，沟通了大家的思想，稳定了大家的情绪，缓解了员工的矛盾。

3、做好劳务合同工的续聘和新聘工作。对公司符合条件的128名劳务合同工进行了续聘，并解聘了7名长期不在岗且又未报过到的人员；对符合转劳务合同工条件的50多名临时工进行了摸底，并完成了向总公司、勘探局申报、审查工作，一方面解决了建工总公司职工子女的就业问题和后顾之忧，另一方面也为我公司下一步的工作储备了人员力量。

4、对长期不在岗员工进行了清理。通过清理共有37人长期不在岗。经过耐心细致的做工作，现办理内部待岗9人，协议离岗5人，还有一部分人员正在寻找新的出路。

总的来讲，通过以上的的工作使公司员工从思想观念上、工作作风上有了很大的改变，自觉形成了一种自我约束、自我竞争的良好局面。

工作总结担当作为篇八

（一）根据国家工资政策规定，切实加强对机关、企事业单位工资管理。

1、严格按照上级人事部门要求，及时完成全市机关、事业单位工作人员考核正常晋升工资的审批工作。

2、按照工资政策规定，认真做好机关、事业单位工作人员职务、岗位（技术等级）变动后的增降工资和重新确定工资工作。

3、做好全市机关、事业单位新参加工作大中专毕业生、工勤人员见习期（试用期）满后的转正定级工作。

4、根据市劳动局的要求，在时限内认真完成全市参加工效挂钩市属企业工效挂钩预、结算工作。

5、就财政统发工资审核中涉及的问题，及时与财政部门协调，在每季度季首8日前，按时完成全市机关、事业单位中参加财政统发工资单位的工资审核工作。

（一）机关公务员津贴、补贴规范机关公务员津贴、补贴规范工作，我们将严格按照省、市对此项工作的安排布署，在规定时限内及时完成。

1、强化职工的思想工作，要深入细致地宣传改革工资分配制度的意义，破除平均主义思想，树立争先创优的竞争意识，消除对改革的恐惧和抵触感。

2、做好绩效工资分配制度改革的基础管理工作。科学合理地定岗、定员、定工作量，建立健全考勤制度、目标管理制度、成本核算制度、质量评估制度等。充分考虑各岗位工作量、责任、风险等因素，制定测量业绩的方法和手段，科学地测算和制定岗位绩效工资分配系数标准。

3、解除好职工的'后顾之忧。单位在实行岗位绩效工资的同时以档案工资为基础及时足额的为职工缴纳养老保险、失业保险和医疗保险等，并根据相关法律法规完善劳动、学习、休假等相关福利制度。

4、加强成本核算，注意对单位成本的控制和分析，在确保社

会效益的前提下，降低成本、节约资源、减少浪费，调动职工关注成本效益和参予理财的积极性，形成全单位“风险共担、责任共负、效益共创”的联动关系。

5、建立绩效工资约束监督机制，单位绩效考核方案要广泛征求职工意见，经单位职工代表大会讨论通过，并报主管部门、人事部门、财政部门审批备案，同时接受财政、人事、税务、审计、统计等部门的监督检查。

（三）按照政策规定，及时做好各项补贴审批工作

1、做好退休人员高龄补贴、建房补助及遗属生活困难补助的审批等工作。

2、按照知补政策规定，及时认真做好机关、事业单位知识分子补贴的审批工作。

根据有关政策，认真做好机关、事业单位干部职工劳动能力鉴定、退休审批及对退休人员管理工作。

1、针对我市农村农民群众缺乏卫生保健常识、有病难治、缺医少药的现状，组织我市医疗卫生系统各大医院具有中级以上职称退休医师，利用赶集天为群众义务诊疗、发放宣传资料，宣传日常卫生保健知识，提供流行病、多发病、常见病预防治疗咨询服务。

活动时间：

活动地点：

2、在尊重老年科技人才意愿的前提下，通过正确引导，积极发动卫生专家咨询团20名成员参与，成立“市退休医师保健咨询服务中心”。为广大中老年人群免费提供饮食健康咨询、心脑血管疾病预防、卫生保健咨询服务。

咨询地点：市第一医院（暂定）

咨询方式：电话咨询及面谈咨询

咨询时间：每周星期二上午8：30—11：30；下午2：30—5：00。每期提供咨询人员由两名专家组成，轮流安排专家参与。